



Machen Sie Ihre Rechte geltend

Arbeitsdauer

Die wöchentliche Arbeitsdauer beträgt 35 Stunden mit einem Ruhetag, in der Regel am Sonntag. Für die über die Wochenarbeitszeit von 35 Stunden hinausgehenden Stunden wird ein Überstundenzuschlag bezahlt.

Je nach Tätigkeit und Tarifabschluss gibt es jedoch für wöchentliche Arbeits- und Freizeit besondere Regelungen.

Bezahlter Urlaub

Zeitarbeitnehmer haben Anspruch auf eine Abschlussprämie in Höhe von 10% der für den Zeitraum des Einsatzes bezahlten Bruttogesamtlöhning. Diese Prämie wird am Ende des Einsatzes ausbezahlt. Ihr Arbeitgeber muss hinsichtlich des bezahlten Urlaubs den französischen Gesetzen entsprechende Regelungen anwenden. Gesetzlich sind bestimmte Ausnahmen möglich. So ist es in der Hoch- und Tiefbaubranche möglich, die französischen Regelungen nicht anzuwenden, wenn Sie durch die Gesetzgebung Ihres Landes über gleichwertige Bedingungen verfügen.

Arbeitsbedingungen

Während der Dauer Ihrer Mission in Frankreich ist der Beschäftiger verantwortlich für die Arbeitsbedingungen hinsichtlich Hygiene, Sicherheit Gesundheit sowie Arbeitsmedizin und Schutz vor Arbeitsunfällen. Wenn Sie in einer Gemeinschaftsunterkunft wohnen, sind die Normen für Bewohnbarkeit, Komfort und Intimität gesetzlich geregelt. Wenn Sie Landarbeiter sind, unterliegt Ihre Unterkunft besonderen Regelungen. Dasselbe gilt für die Räume, die für Mahlzeiten vorgesehen sind.

Diese Regelungen stellen die gemeinsame Basis der Gesetzgebung der Mitgliedstaaten des europäischen Wirtschaftsraums hinsichtlich der länderübergreifenden Entsendung von Arbeitnehmern dar.

Wenn Ihr Arbeitgeber diesen rechtlichen Verpflichtungen nicht nachkommt oder wenn Sie weitere Informationen zu Ihren Rechten während Ihrer Entsendung nach Frankreich erhalten möchten, können Sie sich bei folgenden Ämtern erkundigen.

- Inspection du travail (Arbeitsinspektion - für alle Tätigkeiten außer Landwirtschaft und Transport)
- Inspection du travail des lois sociales agricoles (Arbeitsinspektion betreffend Sozialgesetze für die Landwirtschaft)
- Inspection du travail des transports (Arbeitsinspektion für den Transport).

Diese Behörden gibt es in jedem Departement. Sie können sich bei Ihrem Arbeitgeber für Sie einsetzen.

Die Liste der Arbeitsinspektionen finden Sie auf den Websites folgender Ministerien:

- <http://www.travail.gouv.fr>
- <http://www.emploi-solidarite.gouv.fr>
- <http://www.agriculture.gouv.fr>
- <http://www.transports.equipement.gouv.fr>

Sie können auch eine Klage beim Arbeitsgericht (Conseil de Prud'Hommes) einreichen, um beispielsweise die Zahlung Ihres Gehalts zu erwirken. Dieses Gericht ist beauftragt, Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber zu regeln.

Die Liste dieser Gerichte finden Sie auf der Website des Justizministeriums:

- <http://www.justice.gouv.fr>

Informationen zu Ihren Rechten zu Leistungen im Krankheitsfall, bei Arbeitsunfall oder Arbeitslosigkeit finden Sie auf folgenden Websites:

- <http://www.cleiss.fr>
- <http://www.acoss.fr>
- <http://www.urssaf.fr>



Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal

Bereitstellung von Zeitarbeitskräften in Frankreich

ARBEITNEHMER



Sie werden als Zeitarbeitskraft von Ihrem Unternehmen im Rahmen eines zeitlich begrenzten Arbeitsauftrags bei einem Beschäftiger zum Einsatz in Frankreich entsandt...

...das ist möglich!



Im französischen Recht gilt ein Arbeitnehmer als „Zeitarbeitskraft“, wenn er von seinem Arbeitgeber einem Beschäftiger zeitlich befristet zur Verfügung gestellt wird, um unter dessen Verantwortung einen Auftrag im Rahmen eines Handelsvertrags zwischen Arbeitgeber und Beschäftiger auszuführen. Gegenstand dieses Vertrags ist ausschließlich diese Bereitstellung. Der Zeitarbeitnehmer bleibt jedoch mit dem Zeitarbeitsunternehmen über einen Arbeitsvertrag verbunden, der diesen zur Zahlung des Gehalts verpflichtet.

Aus diesen Gründen darf die Bereitstellung von Zeitarbeitskräften nicht mit dem Einsatz von Angestellten eines Dienstleisters verwechselt werden, der technische Leistungen, Know-how oder besondere Kompetenzen für ein anders Unternehmen bereitstellt.

Darüber hinaus erlaubt das französische Recht diese Bereitstellung nur unter bestimmten Bedingungen:

- > Ihr Arbeitgeber muss eine bei den Verwaltungs- oder Rechtsbehörden seines Heimatlandes nachgewiesene Tätigkeit im Rahmen einer Zeitarbeitsvermittlung oder Bereitstellung von Arbeitskräften verfügen.
- > Um Zeitarbeitskräfte in Frankreich bereitstellen zu dürfen, muss er für den Notfall über eine finanzielle Absicherung zur Zahlung Ihres Gehalts verfügen. Diese Versicherung muss bei einem Kreditinstitut, einer Versicherungsgesellschaft oder Gesellschaft für Kreditsicherung abgeschlossen werden.
- > Ihr Arbeitgeber muss sich an die vom französischen Arbeitsrecht vorgesehenen Gründe für den Einsatz von Zeitarbeitskräften halten (Vertretung abwesender Arbeitskräfte, zeitlich begrenzt erhöhter Arbeitsanfall beim Beschäftiger, Arbeitsplätze mit saisonalem Charakter, usw...)
- > Ihr Auftrag in Frankreich muss sich genau auf die Dauer der vom Beschäftiger angeforderten Arbeit oder Dienstleistung beschränken.

ACHTUNG

Diese länderübergreifende Entsendung von Zeitarbeitskräften ist nach europäischem Recht erlaubt, muss aber auch der französischen Rechtsprechung Rechnung tragen¹.

Erforderliche Formalitäten

Sie müssen gegenüber der französischen Verwaltung mehrere Formalitäten erfüllen.

Aufenthalt (Nur für Polen, Tschechisch Republik, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Slowaki und Slowenien)

Sie benötigen zwar keine Langzeitaufenthaltsgenehmigung, wenn Ihre Entsendung drei Monate überschreitet, aber Sie müssen bei der Präfektur (Préfecture) eine „Carte de séjour COMMUNAUTE EUROPEENNE“ (Aufenthaltsurlaubnis Europäische Union) mit dem Vermerk „SALARIE D'UN PRESTATAIRE DE SERVICES“ (Arbeitnehmer eines Dienstleisters) beantragen.

¹ Direktive 96/71 vom 16. Dezember 1996 zur Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen einer Dienstleistung.

Arbeitserlaubnis

Um eine Aufenthaltserlaubnis Europäische Union zu erhalten, ist es nicht mehr erforderlich, im Vorhinein eine provisorische Arbeitserlaubnis einzuholen.

Soziale Absicherung

Entsprechend der europäischen Regelung Nr. 1408/71 vom 14. Juni 1971, bleiben Sie während Ihres Einsatzes in Frankreich weiter in Deutschland sozialversichert. Zu diesem Zweck müssen Sie je nach Fall über eine Entsendebescheinigung für das Ausland E101 oder E102 verfügen. Mit diesem Dokument sind Sie der Meldepflicht bei der französischen Sozialversicherung und der Beitragspflicht für URSSAF bzw. MSA enthoben.

Nach einem Zeitraum von 12 Monaten ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, Sie bei der französischen Sozialversicherung anzumelden, es sei denn, durch die Organe der französischen Sozialversicherung wurde eine Befreiung gewährt.



Weitere Informationen finden Sie auf diesen Websites:

<http://www.interieur.gouv.fr>

<http://www.travail.gouv.fr>

<http://www.cleiss.fr>

Ihre Rechte während Ihres Arbeitsaufenthalts

- > Während der Dauer Ihres Einsatzes in Frankreich finden für Sie die französischen Regelungen für Zeitarbeitskräfte Anwendung:

Entlohnung und Prämie zum Ende des Einsatzes

Sie müssen dieselbe Entlohnung erhalten wie sie der Beschäftiger einem Arbeitnehmer mit gleicher Qualifikation und an gleicher Position bezahlen müsste, einschließlich Prämien und Zusatzzahlungen. Dabei kann es sich um den gesetzlichen Mindestlohn („SMIC“ – 8,03 Euro in der Stunde - Stand 1.Juli 2005) handeln oder um einen höheren Betrag. Die Höhe Ihrer Entlohnung muss auf Ihrem Einsatzvertrag angegeben sein, den Sie von Ihrem Arbeitgeber erhalten. Am Ende Ihres Einsatzes haben Sie Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 10 % der für den Zeitraum des Einsatzes bezahlten Bruttogesamtentlohnung..